

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada awal tujuan dibentuknya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah untuk penjabaran dan implementasi pasal 33 ayat 3 UUD 1945 yang berbunyi “bumi dan air kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara dan digunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat”. Perlu kita ketahui bahwa tidak semua BUMN memiliki kualitas kinerja yang baik, tergantung dengan penerapan tata kelola yang ada dalam BUMN tersebut. Kita sering mendengar banyak perusahaan yang terpuruk karena tata pemerintahan sebuah perusahaan tersebut tidak sesuai sehingga banyak *fraud* yang terjadi. Rendahnya kinerja BUMN berkaitan dengan belum efektifnya penerapan tata kelola perusahaan atau *Good Corporate Governance* yang baik di BUMN.

Good Corporate Governance adalah struktur dan mekanisme yang mengatur pengelolaan perusahaan sehingga menghasilkan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun pemangku kepentingan. Penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja perusahaan. Tata kelola yang baik selalu dicita-citakan menjadi semakin terbuka, terhindar dari benturan kepentingan, mempunyai akuntabilitas tinggi, bertanggung jawab serta tambah wajar dengan menegakkan prinsip *fairness*.

Konsep *Good Corporate Governance* memiliki tujuan untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan nilai perusahaan, mengelola sumber daya dan resiko secara lebih efektif dan efisien, meningkatkan disiplin dan tanggung jawab dari organisasi perusahaan demi menjaga kepentingan para *shareholder* dan *stakeholder* perusahaan, meningkatkan kontribusi perusahaan khususnya perusahaan-perusahaan pemerintah terhadap perekonomian nasional, meningkatkan investasi nasional, serta untuk mensukseskan program privatisasi perusahaan-perusahaan pemerintah.

Pada tahun 2019, Indonesia dikejutkan dengan adanya kasus penyelewengan *Good Corporate Governance* yang dilakukan oleh perusahaan BUMN yaitu PT. Garuda Indonesia dan PT. Krakatau Steel. Penyelewengan yang dilakukan oleh PT. Garuda Indonesia yaitu kesalahan pelaporan keuangan mengenai dana *Corporate Social Responsibility*. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* yang dilakukan perusahaan sangat minim. Di Indonesia, penerapan *Good Corporate Governance* bersifat wajib dan mutlak dilaksanakan oleh semua sektor usaha, non keuangan maupun keuangan, hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Kebijakan Undang-Undang dalam penerapan *Corporate Governance* antar sektor usaha juga berbeda-beda. Semua perusahaan membutuhkan *Good Corporate Governance* termasuk perusahaan milik pemerintahan sekalipun. Penerapan praktek *Good Corporate Governance* berdasarkan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER-01/MBU/2011 tanggal 01 Agustus 2011 tentang Penerapan Tata Kelola

Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan perubahannya Nomor : PER -09/MBU/2012 tanggal 6 Juli 2012.

Dengan adanya peraturan tersebut BUMN diwajibkan untuk menerapkan prinsip *Good Corporate Governance* atau dikenal dengan tata kelola perusahaan yang baik dalam aspek bisnis dan pengelolaan perusahaan pada semua jajaran dengan dukungan sumber daya manusia yang baik. Diharapkan dengan adanya aturan tersebut, peran aktif Direksi dan Manajemen Utama BUMN dalam meningkatkan sumber daya manusia agar dapat terealisasi dan terimplentasi dalam proses *Good Corporate Governance*.

Penerapan *Good Corporate Governance* dalam pengelolaan perusahaan sangat penting karena akan secara langsung memberikan petunjuk yang jelas bagi perusahaan untuk mengambil keputusan secara tepat dan bertanggung jawab dan memungkinkan pengelolaan perusahaan secara lebih aman, sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan dan kepercayaan dari mitra usaha. Ada beberapa prinsip yang dibutuhkan untuk membangun suatu budaya bisnis yang sehat, yaitu transparansi (*transparency*), kemandirian (*independency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), dan kewajaran (*fairness*). Kelima prinsip ini dikenal sebagai prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.

Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci dituntut untuk menjalankan usaha dengan sebaik-baiknya agar dapat

membantu dan mensejahterakan masyarakat. Tugas utama Jasa Marga adalah merencanakan, membangun, mengoperasikan dan memelihara jalan tol serta sarana kelengkapannya agar jalan tol dapat berfungsi jalan bebas hambatan yang memberikan manfaat lebih tinggi daripada jalan umum bukan tol, oleh karena itu untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci harus mampu bekerja secara efisiensi, efektifitas dan profesional.

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk meraih penghargaan "*Best Right Of Shareholders*" dalam ajang *12th Indonesian Institute for Corporate Directorship (I IDC) Corporate Governance Conference and Award 2021*. Ini merupakan ajang penghargaan bagi perusahaan terbuka yang telah menerapkan tata kelola perusahaan dengan baik. IDC merupakan ajang penghargaan bagi emiten-emiten yang telah mengimplementasikan tata kelola perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance* pada tahun sebelumnya.

Penelitian ini hanya dilakukan terbatas pada BUMN PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 138 Ciperna Cirebon. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penelitian, pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate* pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.

Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari indikasi sebagai berikut :

1. Belum optimalnya penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci
2. Belum optimalnya kinerja perusahaan dalam proses pengambilan keputusan dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholder*.
3. Belum optimalnya dalam tata kelola informasi material dan relevansi mengenai perusahaan.

Kondisi tersebut berdasarkan asumsi peneliti salah satunya dikarenakan kinerja sumber daya manusia pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci masih rendah, dengan indikasi sebagai berikut :

1. Loyalitas pegawai masih rendah hal ini dapat dilihat dari belum optimalnya penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.
2. Rendahnya kinerja pegawai sehingga dapat dilihat dari belum optimalnya dalam proses pengambilan keputusan dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholder* dan belum optimalnya dalam tata kelola informasi material dan relevansi mengenai perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good*

Corporate Governance terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Jasamarga Transjawa Tollroad Regional Division Representative Office 2 Ruas Palikanci”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis merumuskan masalah yaitu “Bagaimana Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad Regional Division Representative Office 2 Ruas Palikanci”.

1.3 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan permasalahan diatas maka identifikasi masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci ?
2. Bagaimana kinerja sumber daya manusia di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci ?

3. Bagaimana pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci ?
4. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi dalam pelaksanaan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi Masalah tersebut, maka tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci.
2. Untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci.
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci.
4. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa yang dihadapi dalam pelaksanaan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya pada Ilmu Administrasi Publik.
- b) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah hasanah literatur dalam ilmu administrasi publik, khususnya tentang pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja sumberdaya manusia di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci.

2. Kegunaan Praktis

- a) Sebagai ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis tentang pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja sumberdaya manusia di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci.
- b) Sebagai bahan masukan atau saran bagi BUMN di lingkungan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci

1.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.6.1 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan harus memastikan bahwa prinsip *Good Corporate Governance* telah diterapkan pada setiap aspek bisnis dan di

semua jajaran perusahaan. Berdasarkan Komite Nasional Kebijakan Governance (2006) yang berpedoman pada prinsip *The Organization for Economic Corporation and Development* (OECD), prinsip-prinsip GCG terdiri dari transparansi (*Transparency*), akuntabilitas (*Accountability*), tanggungjawab (*Responsibility*), independensi (*Independency*), serta kewajaran dan kesetaraan (*Fairness*) yang diperlukan untuk mencapai kesinambungan (*Sustainability*) perusahaan dengan memperhatikan *stakeholder*.

Good Corporate Governance (GCG) menurut (Prakarsa dalam Sedarmayanti, 2007 : 54) adalah :

“Mekanisme administratif yang mengatur hubungan-hubungan antara manajemen perusahaan, komisaris, direksi, pemegang saham dan kelompok-kelompok kepentingan yang lain. Hubungan-hubungan ini dimanifestasikan dalam bentuk berbagai aturan permainan dan sistem insentif sebagai kerangka kerja yang diperlukan untuk menentukan tujuan-tujuan perusahaan dan cara-cara pencapaian tujuan-tujuan serta pemantauan kinerja yang dihasilkan”.

Menurut Daniri (2014: 10), secara umum terdapat lima prinsip dasar dari *Good Corporate Governance*, yaitu :

1. *Transparency* (keterbukaan informasi), yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan.
2. *Accountability* (akuntabilitas), yaitu kejelasan fungsi, struktur, sistem, dan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.

3. *Responsibility* (pertanggungjawaban), yaitu kesesuaian kepatuhan di dalam pengelolaan perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat serta perundangan yang berlaku.
4. *Independency* (kemandirian), yaitu suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/ tekanan dari pihak manajemen yang tidak sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
5. *Fairness* (kesetaraan dan kewajaran), yaitu perlakuan yang adil dan setara di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku.

Esensi dari *corporate governance* adalah peningkatan kinerja pegawai dalam perusahaan melalui supervisi atau pemantauan kinerja manajemen dan adanya akuntabilitas manajemen terhadap pemangku kepentingan lainnya, berdasarkan kerangka aturan dan peraturan yang berlaku.

Disini penulis menetapkan penggunaan prinsip *Good Corporate Governance* menurut Kaihatu. Penulis menggunakan prinsip ini karena tepat untuk membahas kinerja sumber daya manusia di perusahaan dan kepentingan berbagai pihak.

Sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dan peran sangat penting dalam penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate*

Governance di suatu perusahaan. Apabila kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan itu baik, maka akan berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang baik akan memberikan kontribusi yang lebih kepada perusahaan sehingga hal itulah yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Ahmad Tohardi (2002:12) sumber daya manusia yaitu segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan.

Kinerja menurut Prawirosentono (dalam Pasolong, 2013:176) yaitu :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”

Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2009:50) yaitu :

“Bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi meningkatnya prestasi organisasi tempat pegawai bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.”

Kinerja SDM yang tinggi sangat diperlukan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan itu. Secara umum, pegawai yang menunjukkan hasil kerja yang bagus dapat dikatakan sebagai pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi atau baik. Begitu pula sebaliknya, pegawai yang menunjukkan hasil kerja yang buruk dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang rendah atau buruk.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas

Dari pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja sumber daya manusia atau pegawai akan bisa dikatakan baik apabila telah memiliki beberapa indikator. Semua itu meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk melihat dan meyakinkan bahwa kinerja dapat mencapai keberhasilan. (Sedarmayanti, 2011 : 198).

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis memiliki asumsi bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Jasa Marga Transjawa Tollroad RD RO 2 Ruas Palikanci. Secara

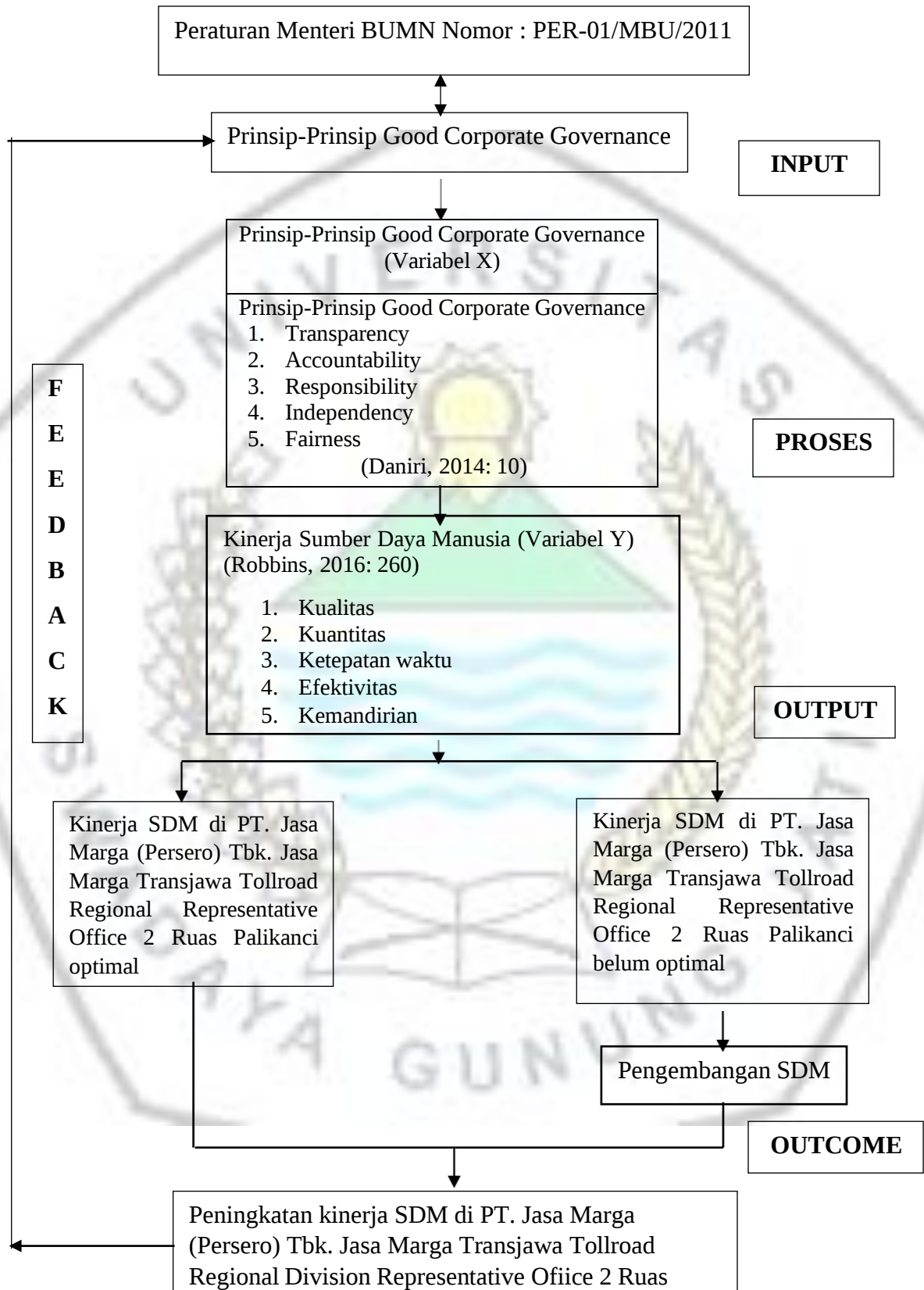
singkat penjelasan kerangka pemikiran tersebut dapat dijelaskan pada gambar berikut :

Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*
Terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 1.1
Paradigma Kerangka Pemikiran

Berdasarkan paradigma penelitian diatas, maka pembuatan model kerangka pemikirannya ialah sebagai berikut :



Gambar 1.2
Model Kerangka Pemikiran

1.6.2 Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau dirangkum simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjau pustaka. Hipotesis juga merupakan proporsi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Hipotesis merupakan suatu harapan mengenai peristiwa-peristiwa yang didasarkan pada asumsi generalisasi dari hubungan antara variabel.

Diduga “Ada pengaruh positif serta signifikan antara penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Jasa Marga Transjawa *Tollroad Regional Division Representative Office* 2 Ruas Palikanci”.

Hipotesis statistik adalah sebagai berikut :

H_0 (Hipotesis Nol) : $r_{hitung} \leq r_{table}$ tidak ada pengaruh yang signifikan penerapan prinsip-prinsip GCG terhadap kinerja SDM di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Jasa Marga Transjawa *Regional Division Representative Office* 2 Ruas Palikanci.

H_1 (Hipotesis Alternatif) : $r_{hitung} > r_{table}$ ada pengaruh yang signifikan penerapan prinsip-prinsip GCG terhadap kinerja SDM di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Jasa Marga Transjawa *Regional*

Division Representative Office 2 Ruas

Palikanci.

1.7 Definisi Operasional dan Operasionalisasi Variabel

1.7.1 Definisi Operasional

- a. *Good Corporate Governance* (GCG) menurut Prakarsa (dalam Sedarmayanti, 2007 : 54) menyatakan bahwa :

“Mekanisme administratif yang mengatur hubungan-hubungan antara manajemen perusahaan, komisaris, direksi, pemegang saham dan kelompok-kelompok kepentingan yang lain. Hubungan-hubungan ini dimanifestasikan dalam bentuk berbagai aturan permainan dan sistem insentif sebagai kerangka kerja yang diperlukan untuk menentukan tujuan-tujuan perusahaan dan cara-cara pencapaian tujuan-tujuan serta pemantuan kinerja yang dihasilkan”.

Menurut Daniri (2014: 10), secara umum terdapat lima prinsip dasar dari *Good Corporate Governance*, yaitu :

- 1) *Transparency* (keterbukaan informasi)
- 2) *Accountability* (akuntabilitas)
- 3) *Responsibility* (pertanggungjawaban)
- 4) *Independency* (kemandirian)
- 5) *Fairness* (kesetaraan dan kewajaran)

Berdasarkan definisi di atas dapat kita simpulkan bahwa *Good Corporate Governance* pada intinya adalah mengenai suatu sistem, proses dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) terutama dalam arti sempit hubungan antara pemegang saham, dewan komisaris dan dewan

direksi demi tercapainya tujuan organisasi. *Good Corporate Governance* dimaksudkan untuk mengatur hubungan ini dan mencegah terjadinya *mistake* signifikan dalam strategi korporasi dan untuk memastikan bahwa kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat diperbaiki.

b. Kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2009:50) yaitu :

“Bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi meningkatnya prestasi organisasi tempat pegawai bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.”

c. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

Dari definisi diatas dapat kita simpulkan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian dalam bekerja. Kemandirian yaitu ketika melakukan suatu pekerjaan tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain.

- d. Pengaruh positif merupakan yang linear, artinya dimana penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* selaku variabel x mengalami peningkatan tentu diikuti dengan peningkatan kinerja SDM selaku variabel y. pengaruh signifikan adalah positif yang memiliki makna lebih tinggi.

1.7.2 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan dan hipotesis, penelitian mengenai Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja SDM di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Jasa Marga Transjawa Regional Division Representative Office 2 Ruas Palikanci. Dimana terdapat dua variabel sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) :

(X) adalah variabel prinsip-prinsip GCG

2. Variabel Terikat (Y) :

(X) adalah kinerja SDM

Tabel 1.1
Tabel Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
Prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) (Daniri, 2014: 10)	Transparency	1. Kemudahan akses informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan	1
		2. Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan	2
		3. Meningkatkan jalur arus informasi melalui kerjasama dengan media massa dan lembaga non pemerintahan	3
	Accountability	1. Kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban perusahaan	4
		2. Pembagian tugas yang tegas	5
		3. Pemberdayaan Satuan Pengawasan Internal dan Komite Audit	6
	Responsibility	1. Pemenuhan kewajiban kepada pihak ketiga dengan baik dan tepat waktu	7
		2. Pelaksanaan pengadaan, pengangkatan, penempatan, pemberhentian, kedudukan, kepangkatan, jabatan, gaji/upah, kesejahteraan dan penghargaan	8
		3. Perjanjian Kerja Bersama	9
	Independency	1. Perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan/tekanan pihak lain	10
		2. Saling menghormati hak, kewajiban, tugas, wewenang serta tanggungjawab masing-masing	11
	Fairness	1. Memberikan kondisi kerja yang baik dan aman bagi setiap pegawai perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta peningkatan kesejahteraan sesuai dengan kemampuan keuangan perusahaan	12
			13

		2. Adil dan bebas dari bias karena perbedaan suku, asal-sul, jenis kelamin, agama atau hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan kinerja	
Kinerja Karyawan (Robbins, 2016:260)	Kualitas	1. Keterampilan Pegawai 2. Ketelitian Pegawai	14 15
	Kuantitas	1. Banyaknya keluaran 2. Kontribusi	16 17
	Ketepatan waktu	1. Disiplin pegawai 2. Sikap kerja pegawai	18 19
	Efektivitas	1. Efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan perusahaan	20
		2. Mampu menggunakan peralatan kerja untuk mempermudah pekerjaan	21
	Kemandirian	1. Persepsi karyawan sesuai dengan tanggung jawab terhadap fungsi kerja 2. Komitmen kerja	22 23

1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah dalam memperoleh informasi untuk kegunaan tujuan tertentu. Cara ilmiah sendiri didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris dan sistematis.

Sadjana dan Ibrahim dalam Satori dan Komariah (2014:21) menjelaskan pengertian penelitian sebagai suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan data dengan menggunakan metode dan teknik tertentu dalam rangka mencari jawaban atas permasalahan.

1.8.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian menurut Sugiyono (2016:1) mengemukakan bahwa

:

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci tertentu yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan kegiatan-kegiatan yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Penulis menggunakan metode penelitian yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2013:13) mengemukakan bahwa :

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Alasan peneliti memilih metode ini

dikarenakan ingin mencari hubungan atau pengaruh antara penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Jasa Marga Transjawa Tollroad Regional Division Representative Office 2 Ruas Palikanci.

1.8.2 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

1.8.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BUMN di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Jasa Marga Transjawa Tollroad Regional Division Representative Office 2 Ruas Palikanci berjumlah 33 orang.

1.8.2.2 Sampel

Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya, maksudnya sampel adalah bagian dari populasi (Prasetyo dan Lina, 2006:119). Pengambilan sampel dimaksudkan sebagai representatif dari seluruh populasi yang ada, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi.

Cara yang ditempuh untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Proportionate Stratified Random*

Sampling. Proportionate Stratified Random Sampling adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. JM RD RO 2 Ruas Palikanci

No.	Keterangan	Jumlah Pegawai
1.	Representative Office 2 Ruas Palikanci	15
2.	Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO)	11
3.	Jasa Marga Tollroad Maintenance (JMTM)	4
4.	Jasa Marga Related Business (JMRB)	3

Sumber : Data Kepegawaian Jasa Marga (Persero) Tbk. RD RO 2 Ruas Palikanci

Sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2013:389).

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Jasa Marga Transjawa Tollroad Regional Division Representative Office 2 Ruas Palikanci. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil, penelitian ini menggunakan Formula Slovin:

Formula Slovin (Riduwan dan Sunarto, 2007:65)

$$n = \frac{N}{(N \cdot d^2) + 1}$$

$$n = \frac{33}{(33 \cdot (0.05))^2 + 1}$$

$$n = \frac{33}{1.08}$$

$$n = 30.5$$

$$n = 30$$

Keterangan :

n : Sampel

N : Populasi

d : Nilai Presisi 95% atau sig. 0.05

Jadi , dari pengeolahan data populasi diatas dapat disimpulkan bahwa untuk jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 orang respoden.

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu langkah strategis dan penting dalam penelitian untuk mengumpulkan data. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan teknik survei melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2013: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Didalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu ada 2 macam :

a. Studi Kepustakaan (*Library research*)

Studi kepustakaan langkah awal dalam metode pengumpulan data.

Studi pustaka merupakan pengumpulan data yang diarahkan pada pencarian data diinformasikan melalui dokumen-dokumen, baik

dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung proses penulisan.

b. Studi Lapangan (*Field research*), yang terdiri dari :

1) Observasi

Observasi merupakan langkah kedua dalam melakukan pengumpulan data setelah penulis melakukan studi pustaka. Observasi yang digunakan penulis adalah observasi nonpartisipatif, yaitu penelitian hanya melakukan pengamatan tetapi tidak terlibat dalam aktivitas/kegiatan di lokasi penelitian.

2) Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan perusahaan di lokasi penelitian atau dengan pihak-pihak lain yang terkait. Dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan tatap muka maupun menggunakan telfon atau email.

3) Angket

Angket adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar isian tertulis kepada responden. Angket berupa butir (item) yang berupa pertanyaan atau pernyataan.. Untuk pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket) setiap indikator dari data yang dikumpulkan terlebih dahulu

diklasifikasikan dan diberi skor atau menggunakan skala *Likert*.

1.8.4 Uji Instrumen Penelitian

1.8.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Koefisien Korelasi Rank Spearman, dengan rumus sebagai berikut (Santoso, 2010 : 245) :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - d_1^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot y^2}}$$

Keterangan :

- r_s = Koefisien Korelasi Rank Spearman
- $\sum x^2$ = Jumlah nilai pengamatan item kuadrat
- $\sum y^2$ = Jumlah nilai pengamatan total kuadrat
- $\sum d_i^2$ = Beda antara dua pengamatan berpasangan

1.8.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang

digunakan pada waktu yang berbeda, dengan kata lain reliabilitas berkaitan dengan keandalan suatu indikator mengenai informasi yang ada pada indikator dengan konsistensi. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan jika (Ghozali, 2009:42) :

- 1) *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel.
- 2) *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrumen pengamatan tidak reliabel

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sum a^2 b}{a^2 t} \right)$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$a^2 t$ = Varians soal

$\sum a^2 b$ = Jumlah varians butir

1.8.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima kemudian di analisis dengan menggunakan aplikasi pengolahan data spss, prosedur analisis dalam penelitian.

1.8.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dibentuk dalam skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012:92). Dalam penelitian ini alat pengukuran yang digunakan ialah skala Likert.

Untuk analisis data kuantitatif, maka jawaban responden diberi skor sebagai berikut :

Tabel 1.3
Skor Kuesioner

No.	Sikap Responden	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Ragu-Ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Ghozali, 2012 : 47

Kemudian data dari jawaban tersebut akan menghasilkan data ordinal. Data primer yang merupakan skala *Likert* tersebut kemudian dianalisis berdasarkan metode analisis data yang sesuai untuk digunakan pada penelitian ini.

1.8.5.2 Uji Korelasi Sederhana

Untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat pengaruh antara variabel bebas (*independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*).

1.8.5.3 Uji Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (x) terhadap variabel Kinerja Sumber Daya Manusia (y), maka perlu dihitung menggunakan rumus Koefisien Determinan (KD), yaitu :

$$KD = rs^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2014:185)

Keterangan :

KD : Besarnya koefisien determinan

rs : koefisien korelasi

1.8.5.4 Uji Asumsi Klasik

1.8.5.4.1 Uji Linieritas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan

melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$ maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

1.8.5.4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2014:261) menjelaskan analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut : “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2014:261)

Keterangan :

Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a : Nilai konstanta

b : Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai independen

1.8.5.4.3 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data yang telah diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik. Dalam penelitian ini menggunakan Uji T (Parsial).

Menurut Ghazali (2012:98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1.9 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Jasa Marga Transjawa Tollroad Regional Division Representative Office 2 Ruas Palikanci yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 138 Ciperna Cirebon, Jawa Barat.

Adapun alasan pemilihan lokasi yaitu :

- a. Adanya masalah yang perlu dipecahkan
- b. Adanya data yang mendukung
- c. Lokasi yang mudah dijangkau

1.9.2 Jadwal Penelitian

Lamanya penelitian adalah selama 6 bulan, terhitung dari bulan Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di dalam tabel berikut.

